LAS OBLIGACIONES DEL REPRESENTANTE SINDICAL EN LA EMPRESA :

Silvia Diana Medici

Se ha escrito mucho y variado sobre el delegado o representante sindical en la empresa tanto en lo relativo a su estabilidad como a su tutela.

Sin embargo, este trabajo se centrará en sus obligaciones propiamente dichas para con los compañeros que lo han elegido; obligaciones que por otra parte, no figuran específicamente como tales en la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores.

Pero vamos a definir de alguna forma al representante sindical en la empresa o delegado.

Entonces, el delegado sindical será aquel trabajador elegido por sus compañeros afiliados al sindicato, para que los represente en actos, reuniones o cualquier otro tipo de situación que suponga la discusión de sus intereses, por tanto, estará absolutamente habilitado para llevar adelante negociaciones en nombre de sus representados, así como también a la hora de impulsar gestiones o decisiones que siempre tengan como fin último el bienestar de todos sus representados.

Asimismo debemos recalcar la representación bipartita que cumple el delegado en la empresa ya que representa:

- A los trabajadores frente al empleador, el sindicato y los organismos administrativos laborales
- Al sindicato frente a los trabajadores, empleador y organismos administrativos laborales

Ahora bien, la ley 23551 en su articulo 43 habla de “funciones “y la primer pregunta es ¿FUNCIONES ES IGUAL A OBLIGACIONES ?

Función significa *finalidad,* ***tarea, cargo o empleo***

Obligación en cambio significa ***deber, compromiso****.*

Atento esta distinción jurídica, podemos afirmar que la Ley 23551 en su articulo 46 hace referencia **a las tareas** que tiene a su cargo el Delegado, **o aquéllas propias de su cargo o empleo** o pero que no incluye sus deberes.

Sin embargo, creemos sin ánimo a equivocarnos, que la Ley Sindical Argentina debería contener un dispositivo que se refiera explícitamente a **los deberes del delegado,** ya que dichos compromisos no los tiene solo con el sindicato al cual pertenece sino y principalmente, con sus compañeros de tarea. Y esto último es muy importante, porque en la práctica, se ven especialmente en las fábricas y empresas que un buen trabajador eficiente, capaz y puntual al ser elegido delegado por sus compañeros y designado como tal, se convierte a los ojos de su empleador y en su pensamiento en un dependiente, VAGO Y

PATOTERO. ¿Por qué? porque ese delegado designado considera, erróneamente, que su función no es más trabajar, ser eficiente, capaz y puntual sino que a partir de ese momento piensa que, de dichas obligaciones, se encuentra eximido y que por el contrario, goza de una serie de privilegios que le otorga la ley y que a partir de ese momento, es poseedor de una posición que está por encima de sus representados aunque por debajo de los jerárquicos de la empresa.

La pregunta que nos haríamos entonces sería: ¿conocen realmente aquellos trabajadores que tuvieron la suerte de ser elegidos por sus compañeros como delegados, los deberes que asumen con semejante responsabilidad?

Pues parecería que no.

Recopilando opiniones y experiencias de alumnos a quienes enseñamos la materia “Derecho de las Relaciones Colectivas de Trabajo ” desde hace varios años, en un Instituto Superior de Formación Técnica, pudimos comprobar con estupor, la falta de eficiencia, de capacidad y de responsabilidad que padecen en su mayoría, los delegados de hoy. Es así que pudimos escuchar varios testimonios: como el de una alumna que nos comentó que fue despedida por pedido expreso de la delegada a su empleador, cuando en realidad, lo que había ella reclamado, era que estaban calculadas erróneamente las horas extras que había laborado durante el mes.

Otro educando nos comentó, que le preguntó a su delegado cuántos días de estudio tenía por convenio colectivo de trabajo -ya que se acercaban las fechas para rendir exámenes finales -y su representante sindical le contestó displicentemente que no sabía y que lo averiguara en el departamento “legales” de la sede del sindicato.

Otros estudiantes, por el contrario interrogados acerca de cómo se comporta su delegado, respondieron no tener el gusto de conocerlo y es más, muchos agregaron “ por suerte” queriendo con ello significar que de esta forma se ahorran problemas con su empleador toda vez que en las empresas en las cuales se desempeñan es mal visto todo lo relacionado con lo gremial.

Estas experiencias relatadas nos permiten llegar a las siguientes conclusiones:

a) El delegado de empresa, por lo general es mal visto tanto por el empleador como por los trabajadores.

b) Este representante sindical por lo general desconoce los compromisos que asumió desde su elección.

c) Consecuencia de b) es que no cumple adecuadamente y con responsabilidad y eficiencia, el mandato otorgado frente a sus representados y eso hace que habitualmente, la figura del delegado esté desprestigiada.

Es por ello que, nuestro humilde trabajo tiene como objetivo brindar algunas pautas para que los delegados de establecimientos de empresa, obtengan un somero conocimiento de los compromisos asumidos desde su elección, no solo con la asociación sindical a la que pertenecen y representan, sino principalmente con sus representados.

Para ello para tomaremos como guía el Manual de Formación de Delegado Sindical confeccionado por el Ministerio de Trabajo, y desde este antecedente desentrañaremos los deberes esenciales mínimos que de cumplir un delegado.

Ahora bien, este Manual en el capítulo 3 referido a los delegados, hace referencia a los Principios y Funciones y creemos que en los Principios se encuentra el meollo de nuestro trabajo.

Es asi que la autoridad de aplicación considera 3 directrices rectoras: CAPACIDAD, CONDUCTA Y MILITANCIA.

1)Principio de Capacidad:

Dice al respecto el Ministerio de Trabajo que“ Muchas veces la actividad cotidiana requiere de sentido común. El delegado debe estar siempre predispuesto a aprender y capacitarse permanentemente para ejercer, con la mayor idoneidad y consistencia su responsabilidad para lo cual debe procurar”:

Por eso en su inciso a) señala que el delegado debe estar informado de todo lo que ocurre en el mundo laboral tanto a nivel nacional como regional, así como conocer los progreso sociales que se logran en otros países así como seguir de cerca, lo que se debate o intenta realizarse en el ámbito obrero nacional.

Sin embargo dicha capacitación debe brindársela el propio sindicato del que forma parte.

A lo expuesto, se agrega que en dicha especialización, debe estar incluido necesariamente el conocimiento de nuestra historia sindical argentina a fin de que el representante sindical pueda comprender por qué surgieron determinados medios de lucha a lo largo de la historia así como sus resultados y esto último es lo que la autoridad de aplicación contempla en el punto c) del compendio que tomamos como guía.

En el inciso b) la cartera laboral señala que el delegado como parte del principio de capacidad debe interesarse por su “ formación sindical” sólida, conociendo bien sus deberes e interiorizarse especialmente en lo que disponen las normas básicas y fundamentales (leyes , decretos etc) y nosotros resaltamos **conocer en detalle el convenio colectivo de su asociación sindical velando por su respeto y cumplimiento.** Asimismo agrega que debe considerar en qué aspectos se lo puede superar. Es más, debería solicitar

al sindicato que cada vez que sea negociado un nuevo CCT, gratuitamente le facilite a cada trabajador, una copia del mismo para que sus representados tengan conocimiento de cuáles son los derechos que le otorga esa normativa colectiva y cuáles las obligaciones del empleador para con ellos.

¿Qué significa conocer el convenio colectivo que regula la actividad de la empresa en la que cumple su función o al sector que representa?. Significa que el delegado sindical **debe leer, comprender y si es posible estudiar**, **la convención colectiva de trabajo** ya que es la única forma que podrá estar impregnado de su contenido y consecuentemente, podrá informar a sus representados sobre los derechos que le otorga, como así también posibilitar que el empleador cumpla con lo dispone la misma.

De tener alguna duda sobre la comprensión de alguna de sus cláusulas, debe acudir al sindicato para que, en el área correspondiente, (por ej. Legales) le aclare su interpretación. Lo mismo si existen baches o laguna en dicha norma colectiva, el representante sindical debe saber cuándo recurrir a la Ley de Contrato de Trabajo.

Pero no solo debe saber el CCT sino también la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la Ley de Riesgos del Trabajo ,la Ley de Contrato de Trabajo , la Ley Nacional de Empleo (arts 8,9 10 y 15) .

¿Por qué?

Porque conociendo la normativa laboral podrá cumplir adecuadamente una de las funciones que regula la Ley 23551 y que es **Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo(art. 43 inciso a) LAS)**

Finalmente y como ya lo adelantamos en párrafos anteriores, en el punto c) destaca el organismo administrativo que el delegado debe interiorizarse acerca del pasado sindical. Principalmente porque al informarse sobre el origen de la lucha sindical, podría procurar apoyarse en los institutos de capacitación y formación sindical para adquirir conocimientos básicos de política, económicos, sociología, derecho, historia entre otros, procurando organizarse de manera tal que pueda fortalecer su trabajo.

2) Principio de Conducta:

El delegado debe ser INTEGRO en lo MORAL y RECTO en todo momento porque representa a sus compañeros y **un ejemplo para ellos** y guía para los más jóvenes.

Y aquí nos detenemos un momento. Para nosotros, es primordial que el primer deber de conducta del delegado tiene que ser ÉTICO y comportarse como UN EJEMPLO DE TRABAJADOR. Eso significa que deberá seguir cumpliendo con su tarea en

las mismas condiciones que la venía desarrollando - excepto en las pausas horarias que debe acordar con el empleador para cumplir con su función sindical –; actuando con la misma buena fé, contracción y dedicación y cumpliendo con sus deberes de buen trabajador puesto que solo trabajando, podrá tener un conocimiento cabal del desarrollo de las tareas, los inconvenientes o impedimentos que se presenten durante la jornada laboral, así como del ámbito en el que dichas prestaciones se desarrollan, (por ej. si el taller de la fábrica se encuentra óptimamente ventilado o si por el contrario resulta vicioso, insalubre e irrespirable por emanación de olores o gases tóxicos tanto para él como para sus camaradas). Además, mientras desempeña sus tareas, observará y tendrá acceso por comentarios o reclamos de sus propios colegas laborales, del estado de las maquinarias y mercaderías que se manipulan habitualmente en la jornada laboral así como del estado de los elementos motrices del que se valen los dependientes para trasladar a los insumos y mercaderías observando si cuentan con todos los elementos de seguridad (por ej. Clarks). De esta forma puede ser, incluso, un instrumento útil para prevenir al patrón de posibles accidentes o enfermedades e incluso aconsejarlo para que obligue a la aseguradora de riesgos del trabajo contratada a que cumpla con sus obligaciones de controles del ámbito laboral y sus pertinentes capacitaciones.

Debe ser un BUEN COMUNICADOR ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADOR. Eso significa que tiene que disuadir a los primeros de crear conflictos y convertir en la comunicación con el patrón, en más fluida. Para eso, tiene que partir de la base que EL EMPRESARIO NO ES EL ENEMIGO y como aconseja la autoridad de aplicación en su compendio que tomamos como mentor de esta ponencia, la relación con el empleador debe ser gentil, cordial pero cuando le toqué al representante sindical defender los intereses de los trabajadores, su actitud debe ser firme, no insolente, de tal forma que la patronal considere seriamente su reclamo. Ser firme, decidido pero no intolerante.

Siempre debe tener como horizonte todo representante gremial que los dos factores de producción que mueven toda la economía de un país es EL CAPITAL Y EL TRABAJO y que uno y otro se encuentran de tal forma unidos que se encuentran entrelazados porque NO PUEDE EXISTIR EMPRESA SIN TRABAJADORES, NI TRABAJADORES SIN EMPRESA.

Solamente con esta filosofía, el delegado podrá **Reunirse periódicamente con el empleador o su representante(inciso b) del art. 43 LAS.**

Partiendo de esta premisa el representante sindical en la empresa debe crear un AMBIENTE ARMÓNICO DE TRABAJO y no conflictivo. El delegado NO PUEDE CREAR

EL CONFLICTO O INCENTIVARLO. Y frente a un reclamo o demanda de un trabajador tiene que realizar la siguiente evaluación :

- ¿quién lo promueve?
- ¿por qué causa?
- ¿Quién lo promueve es un trabajador que jamás fue objeto de observaciones o sanciones por parte del supervisor o alguna otra autoridad jerárquica de la empresa o es por lo contrario, un dependiente quejoso, perezoso que no cumple con las directivas que se le imparten?
- Debe escuchar las dos campanas, o sea debe escuchar la postura de la parte empleadora y qué razones tiene para adoptar tal o cual medida con ese dependiente que formuló su reclamo al delegado.

Si por el contrario el reclamo es de todo el sector que representa, debe evaluar:

- ¿es justo, legal y razonable el reclamo?
- ¿es factible que pueda plantearse a la patronal?
- ¿cuáles son las consecuencias que acarrearía para todos sus compañeros?
- ¿En la historia sindical argentina o del sindicato hubo un reclamo similar?
- De adoptarse una medida de acción directa, conocer qué resultados o consecuencias tuvo en otros gremios su realización.

Este análisis es fundamental porque el representante sindical en la empresa debe PRESERVAR LA FUENTE DE TRABAJO .

En ese marco debe EVITAR EL CONFLICTO Y SER CANAL O INTERMEDIARIO EN UNA COMUNICACIÓN ARMÓNICA Y FLUIDA ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL EMPLEADOR. Para ello, debe reconocer aquel integrante del grupo de sus representados que es conflictivo, agresivo, polémico a fin de hacerlo entrar en razones para que deponga su actitud y hacerle notar el posible perjuicio que de seguir con ese comportamiento, acarrearía a sus compañeros.

DEBE SER NEGOCIADOR, MEDIADOR CON LA FINALIDAD DE UNIR CAPITAL Y TRABAJO SIEMPRE.

En cuanto a su relación con sus propios representados, tiene que atenderlos respetuosamente, escucharlos atentamente y evacuar sus consultas relativas a qué dispone el Convenio Colectivo de Trabajo en determinado tema o dudas que se le susciten. No debe simular escucharlos ni tampoco, darle siempre la razón a sus peticiones.

Debe informarse adecuadamente sobre lo que desean o afirman sus compañeros.

Solo así podrá cumplir adecuadamente con la función prevista en el inciso c) del art. 43 ley 23551 esto es: **Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.**

En cuanto a la relación delegado y comisión directiva del sindicato, dice el Ministerio de Trabajo en su Manual hay que considerarla con respeto aunque poniendo énfasis en defender los intereses de los compañeros sin formular críticas infundadas y aportando siempre, la opinión para el mejoramiento colectivo, destacando ideas realizables, para superar lo que no se hizo correctamente. Por todo ello, señala que el delegado debe tener un espíritu de trabajo constructivo, conductas claras y transparentes.

3) Principio de Militancia:

“La actividad del delegado en algunos momentos no es fácil porque siente:

- la hostilidad patronal
- la incomprensión de algunos compañeros
- decepciones o indiferencia de los dirigentes de su gremio.

Sin embargo es en ese momento, que debe valorar y recordar que su función es esencial, vital y debe actuar con la intensidad y corrección que le imponen los intereses de sus compañeros de tareas y la organización que representa, aprendiendo a hacerse escuchar, pensar e imaginar alternativas para avanzar en la resolución de los conflictos planteados.

Esa conciencia de servicio convierte al Delegado en un militante en la reivindicación de los derechos de sus compañeros”

Sin embargo nosotros afirmamos que cumpliendo firmemente las directivas reseñadas en incisos 1) y 2), solo logrará cumplir el objetivo tercero ya que cuando el representante sindical en la empresa se vuelve confiable, ejemplo de trabajador para sus compañeros, no desatiende sus reclamos y los viabiliza en forma rápida y eficaz al empleador, con el cual mantiene un trato cordial pero sin incurrir en conducta anti ética ni inmoral y manteniéndolos informados a sus representados de los pasos a seguir por el sindicato en materia de negociación, resolución de conflictos y medidas de acción directa, entonces lograra mayor afinidad de sus representados con la asociación sindical que representa y finalmente, obtendrá mayor cantidad de afiliaciones.

Conclusiones:

1) la Ley 23551 solo contiene las tareas o funciones que debe cumplir el delegado de fábrica o de establecimiento de empresa.
2) Esta normativa debe contener un dispositivo que contenga las obligaciones o compromisos que debe asumir este representante sindical.
3) Esas obligaciones se resumen en 3 principios CAPACIDAD, CONDUCTA Y MILITANCIA.
4) Esas tres ideas rectoras son fundamentales para que el delegado pueda cumplir las funciones que prevé el art. 43 de la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores.
5) La filosofía del representante sindical siempre debe ser que los dos factores de producción que mueven toda la economía de un país es EL CAPITAL Y EL TRABAJO y que uno y otro se encuentran de tal forma unidos, que se encuentran entrelazados entre sí porque NO PUEDE EXISTIR EMPRESA SIN TRABAJADORES, NI TRABAJADORES SIN EMPRESA.
6) El delegado siempre debe preservar LA FUENTE DE TRABAJO. Debe capacitarse en el conocimiento de la legislación laboral cuyo cumplimiento debe verificar., en especial el Convenio Colectivo de Trabajo que lo rige y rige para sus representados
7) Debe actuar como un buen trabajador, con una conducta ética y transparente Comportarse como un EJEMPLO DE TRABAJADOR.
8) Debe tener una comunicación fluida, gentil con el empleador. NO DEBE CONSIDERAR AL EMPLEADOR COMO UN ENEMIGO.
9) Debe EVITAR EL CONFLICTO Y ANALIZAR EL RECLAMO INDIVIDUAL O COLECTIVO INCLUSO EN SUS CONSECUENCIAS.
10) DEBE CREAR UN ÁMBITO LABORAL ARMÓNICO Y SER BUEN NEGOCIADOR Y MEDIADOR ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA.

Bibliografia consultada

Manual de Formación del Delegado Gremial - Ministerio de Trabajo ...
www.trabajo.gov.ar/downloads/**formacion**sindical/**manual_delegado**.pdf 2013

¿Cuáles son los deberes de un delegado sindical? | Pequeña y ...
pyme.lavoztx.com/cules-son-los-deberes-de-un-**delegado-sindical**-9699.html

Ley 23551 y su Decreto Reglamentario